Institut de la statistique du Québec

flash-info

Juin 2005
Volume 6, numéro 3

TRAVAIL ET RÉMUNÉRATION

Analyse des ajustements relatifs à l'équité salariale

Claude Vecerina, chargé de projet

Pour s'acquitter de son rôle, l'Institut de la statistique du Québec doit, entre autres, suivre l'évolution du marché du travail. L'impact de la Loi sur l'équité salariale (L.R.Q., c. E-12.001) fait partie de cette évolution. Le sujet suscite également un intérêt marqué auprès des parties patronale et syndicales de l'administration québécoise et des principaux acteurs du marché du travail. C'est pourquoi l'Institut a réalisé, en 2004, une enquête sur les ajustements touchant l'équité salariale dont les résultats seront diffusés ce printemps. Les principaux constats vous sont présentés ici.

Éléments de contexte et de méthodologie

La Loi sur l'équité salariale vise à corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe pour les personnes qui occupent des emplois à prédominance féminine (art. 1). Elle s'applique à toutes les entreprises des secteurs public, parapublic (art. 3) et privé comptant 10 salariés et plus (art. 4) et touche le personnel à temps plein ou à temps partiel dont le statut est régulier, occasionnel ou temporaire. Tous les salariés de l'entreprise sont couverts, à l'exception des cadres supérieurs, policiers et pompiers, étudiants et stagiaires, travailleurs autonomes et personnes bénéficiant de mesures d'intégration professionnelle (art. 8 et 9).

L'équité salariale s'applique aux catégories d'emplois. Une catégorie d'emplois se définit comme un regroupement d'emplois ayant des fonctions ou responsabilités semblables, des qualifications semblables et la même rémunération, soit un même taux ou une même échelle de salaire (art. 54). Chaque entreprise devait identifier ses catégories d'emplois, déterminer leur prédominance (masculine, féminine ou neutre) et les évaluer. Selon la Loi, la méthode d'évaluation choisie doit tenir compte des quatre facteurs suivants : qualifications, responsabilités, efforts et conditions de travail (art. 57). Les entreprises devaient par la suite comparer les catégories d'emplois à prédominance féminine (CEPF) avec les catégories à prédominance masculine (CEPM) de même valeur, estimer les écarts salariaux et calculer les ajustements.

En l'absence de catégories d'emplois à prédominance féminine dans une entreprise, un programme d'équité salariale n'est pas requis. Par contre, s'il n'existe aucun comparateur masculin dans un programme donné, l'entreprise doit comparer les catégories d'emplois à prédominance féminine avec l'ensemble de ses catégories d'emplois à prédominance masculine (art. 52). Si toutefois aucune CEPM n'est présente dans l'entreprise, le programme d'équité salariale doit être établi conformément au règlement de la Commission de l'équité salariale (art. 13).

Les ajustements en matière d'équité salariale s'appliquent au maximum de l'échelle salariale ou au taux maximum de salaire pour chacune des catégories d'emplois à prédominance féminine bénéficiant d'un ajustement. La Loi est cependant muette au sujet des ajustements à faire sur les salaires individuels. Dans ce contexte, l'ISQ a recueilli l'ajustement au maximum de la catégorie, plus facile à obtenir et à traiter, et requérant de la part du répondant moins de recherche que des ajustements individuels de salaire. La Loi permettant l'étalement des versements relatifs à l'équité salariale sur une période de quatre ans en versements égaux, la Commission a statué qu'ils pouvaient être faits en cinq temps, au 21 novembre de chaque année, de 2001 à 2005.

Par ailleurs, mentionnons que le Chapitre IX de la Loi permettait à une entreprise de faire reconnaître par la Commission de l'équité salariale un programme de relativité ou d'équité complété ou en cours[1]. Notons enfin que l'entreprise a l'obligation de maintenir l'équité salariale une fois les ajustements déterminés (art. 40).

La population visée par l'enquête réalisée par l'ISQ est celle des établissements de 200 employés réguliers et plus assujettis à la Loi sur l'équité salariale. Ces établissements sont donc soumis aux modalités de la Loi propres aux entreprises comptant 100 employés et plus. La Loi stipule que ces dernières devaient obligatoirement mettre sur pied un programme d'équité salariale (art. 10) et former un comité d'équité salariale (art. 16). L'administration québécoise[2], les établissements de juridiction fédérale et l'administration fédérale au

Également dans ce numéro :

Évolution de l'emploi et du taux de chômage selon les niveaux de scolarité 3

Situation comparative des employés rémunérés au salaire minimum entre 1997 et 2004, selon diverses caractéristiques 7

La croissance salariale au Québec en 2003 et en 2004 chez les employés syndiqués du secteur privé 10

1. Ce chapitre de la Loi a depuis été déclaré inconstitutionnel. L'Institut présente cependant certaines données statistiques sur les programmes déposés en vertu du Chapitre IX.
2. L'administration québécoise est exclue de l'analyse parce que son programme d'équité a été déposé en vertu du Chapitre IX et que ce dernier a été déclaré inconstitutionnel.

Institut de la statistique du Québec

www.stat.gouv.qc.ca

flash-info

Juin 2005
Volume 6, numéro 3

TRAVAIL ET RÉMUNÉRATION

Analyse des ajustements relatifs à l'équité salariale

Claude Vecenina, chargé de projet

Pour s'acquitter de son rôle, l'Institut de la statistique du Québec doit, entre autres, suivre l'évolution du marché du travail. L'impact de la Loi sur l'équité salariale (L.R.Q., c. E-12.001) fait partie de cette évolution. Le sujet suscite également un intérêt marqué auprès des parties patronale et syndicales de l'administration québécoise et des principaux acteurs du marché du travail. C'est pourquoi l'Institut a réalisé, en 2004, une enquête sur les ajustements touchant l'équité salariale dont les résultats seront diffusés ce printemps. Les principaux constats vous sont présentés ici.

Éléments de contexte et de méthodologie

La Loi sur l'équité salariale vise à corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe pour les personnes qui occupent des emplois à prédominance féminine (art. 1). Elle s'applique à toutes les entreprises des secteurs public, parapublic (art. 3) et privé comptant 10 salariés et plus (art. 4) et touche le personnel à temps plein ou à temps partiel dont le statut est régulier, occasionnel ou temporaire. Tous les salariés de l'entreprise sont couverts, à l'exception des cadres supérieurs, policiers et pompiers, étudiants et stagiaires, travailleurs autonomes et personnes bénéficiant de mesures d'intégration professionnelle (art. 8 et 9).

L'équité salariale s'applique aux catégories d'emplois. Une catégorie d'emplois se définit comme un regroupement d'emplois ayant des fonctions ou responsabilités semblables, des qualifications semblables et la même rémunération, soit un même taux ou une même échelle de salaire (art. 54). Chaque entreprise devait identifier ses catégories d'emplois, déterminer leur prédominance (masculine, féminine ou neutre) et les évaluer. Selon la Loi, la méthode d'évaluation choisie doit tenir compte des quatre facteurs suivants : qualifications, responsabilités, efforts et conditions de travail (art. 57). Les entreprises devaient par la suite comparer les catégories d'emplois à prédominance féminine (CEPF) avec les catégories à prédominance masculine (CEPM) de même valeur, estimer les écarts salariaux et calculer les ajustements.

En l'absence de catégories d'emplois à prédominance féminine dans une entreprise, un programme d'équité salariale n'est pas requis. Par contre, s'il n'existe aucun comparateur masculin dans un programme donné, l'entreprise doit comparer les catégories d'emplois à prédominance féminine avec l'ensemble de ses catégories d'emplois à prédominance masculine (art. 52). Si toutefois aucune CEPM n'est présente dans l'entreprise, le programme d'équité salariale doit être établi conformément au règlement de la Commission de l'équité salariale (art. 13).

Les ajustements en matière d'équité salariale s'appliquent au maximum de l'échelle salariale ou au taux maximum de salaire pour chacune des catégories d'emplois à prédominance féminine bénéficiant d'un ajustement. La Loi est cependant muette au sujet des ajustements à faire sur les salaires individuels. Dans ce contexte, l'ISQ a recueilli l'ajustement au maximum de la catégorie, plus facile à obtenir et à traiter, et requérant de la part du répondant moins de recherche que des ajustements individuels de salaire. La Loi permettant l'étalement des versements relatifs à l'équité salariale sur une période de quatre ans en versements égaux, la Commission a statué qu'ils pouvaient être faits en cinq temps, au 21 novembre de chaque année, de 2001 à 2005.

Par ailleurs, mentionnons que le Chapitre IX de la Loi permettait à une entreprise de faire reconnaître par la Commission de l'équité salariale un programme de relativité ou d'équité complète ou en cours[1]. Notons enfin que l'entreprise a l'obligation de maintenir l'équité salariale une fois les ajustements déterminés (art. 40).

La population visée par l'enquête réalisée par l'ISQ est celle des établissements de 200 employés réguliers et plus assujettis à la Loi sur l'équité salariale. Ces établissements sont donc soumis aux modalités de la Loi propres aux entreprises comptant 100 employés et plus. La Loi stipule que ces dernières devaient obligatoirement mettre sur pied un programme d'équité salariale (art. 10) et former un comité d'équité salariale (art. 16). L'administration québécoise[2], les établissements de juridiction fédérale et l'administration fédérale au

Également dans ce numéro :

Évolution de l'emploi et du taux de chômage selon les niveaux de scolarité 3

Situation comparative des employés rémunérés au salaire minimum entre 1997 et 2004, selon diverses caractéristiques 7

La croissance salariale au Québec en 2003 et en 2004 chez les employés syndiqués du secteur privé 10

1 Ce chapitre de la Loi a depuis été déclaré inconstitutionnel. L'Institut présente cependant certaines données statistiques sur les programmes déposés en vertu du Chapitre IX.
2 L'administration québécoise est exclue de l'analyse parce que son programme d'équité a été déposé en vertu du Chapitre IX et que ce dernier a été déclaré inconstitutionnel.

Québec sont exclus de l'enquête de même que l'administration municipale, les secteurs de l'agriculture et les services relatifs à l'agriculture, l'exploitation forestière et les services forestiers, la pêche, le piégeage et la construction. L'échantillon de départ comptait 871 établissements (n) : 516 ont été jugés non admissibles (établissements de l'administration québécoise, de moins de 200 employés, de juridiction fédérale, fermetures et faillites), 70 sont des non-répondants et 285 ont accepté de répondre. Le taux de réponse pondéré de l'enquête est de 83,4 %.

Portrait des établissements selon les programmes

La Loi sur l'équité salariale touche les entreprises, une entreprise pouvant être formée d'un ou plusieurs établissements. L'échantillon de la présente enquête étant basé sur des établissements, les résultats de cette section portent donc sur cette unité d'enquête.

Chaque entreprise et, par extension, chaque établissement, pouvait avoir plus d'un programme d'équité salariale puisque, à la demande d'une association accréditée, à la suite d'une entente entre l'employeur et cette dernière ou en raison de disparités régionales, l'employeur devait mettre sur pied un programme distinct. Les résultats montrent que 59,6 % des établissements comptent un seul programme d'équité salariale, 24,2 % en ont deux et le reste des établissements en comptent trois ou plus.

Les programmes d'équité salariale peuvent être mis en place en vertu de deux régimes : le régime général de la Loi, lorsqu'il s'agit d'un premier exercice d'équité salariale dans une entreprise donnée, et le régime du Chapitre IX de la Loi. Les résultats d'ensemble indiquent que 91,3 % des établissements ne comptent que des programmes d'équité salariale sous le régime général de la Loi alors que 5,3 % n'ont que des programmes déposés en vertu du Chapitre IX. Dans les établissements restants (3,3 %), les deux régimes coexistent.

Les résultats montrent qu'au moment de l'enquête (premier semestre de 2004), dans 80,5 % des établissements ayant au moins un programme sous le régime général, tous les programmes d'équité salariale étaient complétés. Dans 8,6 % des établissements, une partie seulement des programmes était complétée alors que dans 10,8 % des cas, aucun ne l'était[3].

Les résultats globaux portant sur la présence ou non de CEPF ou de CEPM dans les programmes sous le régime général indiquent que 89,2 % des établissements possèdent à la fois l'une et l'autre catégorie. Par contre, 8,4 % des établissements ne comptent aucune catégorie d'emplois à prédominance féminine et 2,3 %, aucune catégorie d'emplois à prédominance masculine.

Portrait des programmes sous le régime général

Dans l'ensemble des programmes sous le régime général, les proportions de programmes généraux et de programmes distincts demandés par (ou découlant d'une entente avec) les associations accréditées sont similaires; elles s'établissent respectivement à 50,3 % et 48,6 %. Seulement 1,1 % de l'ensemble des programmes sont distincts en raison de disparités régionales.

Dans l'ensemble des programmes sous le régime général, les proportions de ceux couvrant des employés non syndiqués seulement (41,8 %) et de ceux visant des employés syndiqués seulement (44,9 %) sont similaires. Par contre, 13,3 % des programmes sont des programmes mixtes, couvrant à la fois des employés syndiqués et non syndiqués.

Dans l'ensemble, 80,2 % des programmes sous le régime général sont complétés. Pour l'ensemble des programmes où des écarts salariaux ont été constatés, les versements ont débuté dans 98,7 % des cas.

Dans la plupart des programmes (95,3 %) ayant fait l'objet d'ajustements, une méthode d'évaluation par points et facteurs a été utilisée. Quant aux méthodes d'estimation des écarts salariaux, les résultats globaux de l'enquête montrent que les méthodes individuelles (comparaisons par paires) sont présentes dans 40,6 % des programmes ayant fait l'objet d'ajustements et les méthodes globales (comparaisons avec la courbe salariale), dans 56,5 %. L'enquête ne permet cependant pas d'établir s'il y a une différence significative entre ces deux proportions.

Les résultats d'ensemble révèlent que, dans près du tiers (32,9 %) des programmes ayant fait l'objet d'ajustements, les travaux portant sur l'équité ont été suivis par la mise en place de programmes d'équité interne pour les catégories d'emplois à prédominance masculine et les catégories d'emplois neutres.

Portrait des ajustements relatifs à l'équité salariale

Pour l'ensemble des catégories d'emplois à prédominance féminine ayant fait l'objet d'un ajustement, l'ajustement moyen en matière d'équité salariale est de 5,6 % (voir tableau ci-dessous). L'ajustement moyen est plus élevé dans le secteur

Taux moyen d'ajustement relatif à l'équité salariale des catégories d'emplois à prédominance féminine ayant reçu un ajustement

	Ajustement moyen		
	%	Cote[1]	n[2]
Grands secteurs du marché du travail			
Secteur privé	5,4	B	920
Secteur « autre public »	6,5	A	178
Secteurs d'activité économique (SCIAN)			
Production et transformation de biens	5,7	B	501
Commerce, transport et entreposage	7,5	C	117
Information, culture et loisirs, hébergement et restauration	5,0	C	279
Finance, assurances, immobilier et location	x	x	x
Services professionnels, gestion et services administratifs	4,2	D	60
Autres secteurs de services	6,3	A	102
Taille des établissements			
200 à 499 employés	5,9	B	471
500 à 999 employés	5,0	B	264
1 000 employés et plus	5,7	B	363
Moyenne	**5,6**	**A**	**1 098**

x Donnée confidentielle

1. Les cotes sont établies à partir d'une évaluation de la fiabilité des estimations basée sur la valeur du coefficient de variation. Les cotes A, B et C correspondent respectivement à une fiabilité « Excellente », « Très bonne » et « Bonne ». Les résultats assortis d'une cote D (passable) ou E (faible) doivent être interprétés avec prudence.
2. Le « n » représente le nombre total de catégories d'emplois à prédominance féminine ayant fait l'objet d'un ajustement et utilisées pour produire les estimations.

3. Les établissements sans CEPF sont considérés comme ayant complété leur exercice d'équité salariale. Pour leur part, les établissements sans CEPM sont considérés comme ne l'ayant pas complété, la Commission n'ayant pas encore, au moment de l'enquête, déposé son règlement relatif à l'absence de comparateurs masculins dans l'entreprise.

« autre public » (6,5 %) que dans le secteur privé (5,4 %). Les ajustements moyens sont similaires d'un secteur d'activité économique à l'autre. La seule différence significative est notée entre les secteurs « Commerce, transport et entreposage » et « Services professionnels, gestion et services administratifs », avec des taux respectifs de 7,5 % et de 4,2 %. Enfin, le pourcentage d'ajustement moyen ne varie pas significativement selon la taille des établissements.

Dans l'ensemble des catégories d'emplois à prédominance féminine ayant fait l'objet d'un ajustement, ce sont celles représentant du personnel de bureau qui reçoivent des ajustements le plus fréquemment (48,0 %) suivies de celles touchant des professionnels (11,6 %), des employés de service et ouvriers (11,5 %) et des techniciens (9,1 %).

Pour l'ensemble des catégories d'emplois à prédominance féminine ayant reçu un ajustement, les ajustements en un seul versement (46,3 %) sont aussi fréquents que les ajustements étalés (53,7 %). Les résultats montrent que l'étalement le plus fréquent (36,2 %) est celui qui compte cinq versements.

Les résultats indiquent que, pour 65,4 % des catégories d'emplois à prédominance féminine ayant reçu un ajustement, les autres taux de l'échelle salariale ont été ajustés en fonction du même pourcentage que celui du maximum de l'échelle. Ils révèlent également que, pour 67,7 % des mêmes catégories d'emplois, le salaire a été ajusté en fonction du même pourcentage que celui du maximum de l'échelle.

Les ajustements pouvaient compenser un écart constaté sur le plan du salaire seulement ou sur celui du salaire et d'autres avantages à valeur pécuniaire (rémunération globale). Les résultats d'ensemble montrent que la très grande majorité des ajustements aux CEPF compensent un écart constaté au regard du salaire seulement (92,0 %).

Des avantages ou conditions de travail peuvent avoir été modifiés ou rendus accessibles aux salariés des catégories d'emplois à prédominance féminine à la suite de l'exercice d'équité salariale. Les résultats de l'étude montrent que, dans la très grande majorité des CEPF ayant reçu un ajustement (96,6 %), aucune modification n'a été apportée aux avantages ou conditions de travail.

L'analyse du statut de syndicalisation révèle que 35,2 % des catégories d'emplois à prédominance féminine ayant fait l'objet d'un ajustement regroupent des employés syndiqués et 64,8 %, des employés non syndiqués.

Par ailleurs, l'ajustement moyen en matière d'équité salariale pour l'ensemble des catégories d'emplois à prédominance féminine (ayant reçu un ajustement ou non) est de 1,3 %, pour les programmes sous le régime général. La proportion de CEPF ayant obtenu un ajustement par rapport à l'ensemble des CEPF est de 21,1 %, représentant 22,5 % de l'effectif total des CEPF. L'ajustement moyen pour l'ensemble des catégories d'emplois d'un programme, qu'elles soient à prédominance féminine, masculine ou neutres, est de 0,2 %. En moyenne, 4,2 % des employés couverts par des programmes ont reçu un ajustement relatif à l'équité salariale.

Portrait des programmes déposés en vertu du Chapitre IX

Parmi tous les programmes déposés en vertu du Chapitre IX, les plus nombreux sont ceux qui comptent au moins une catégorie d'emplois à prédominance féminine représentant du personnel de bureau (71,5 %), suivis de ceux dont au moins une CEPF comprend des techniciens (56,5 %) et de ceux dont au moins une CEPF représente des professionnels (56,2 %).

Dans la plupart des programmes déposés en vertu du Chapitre IX (84,6 %), aucun correctif n'a été demandé par la Commission de l'équité salariale pour rendre le programme conforme aux objectifs de la Loi.

Par ailleurs, une méthode d'évaluation des emplois par points et facteurs a été utilisée dans la plupart des programmes déposés en vertu du Chapitre IX (96,5 %). Les méthodes globales d'estimation des écarts salariaux sont employées beaucoup plus souvent que les méthodes individuelles (respectivement 80,9 % et 8,2 %) dans ces programmes.

Cela complète la présentation de certains résultats de l'étude sur les ajustements en matière d'équité salariale. Nous croyons que cette dernière constitue un premier jalon dans l'analyse de l'impact de la Loi sur l'équité salariale. L'étude complète est disponible sur le site Web de l'Institut à l'adresse suivante : www.stat.gouv.qc.ca.

Évolution de l'emploi et du taux de chômage selon les niveaux de scolarité

Marie-France Martin, économiste

Le marché du travail évolue beaucoup d'année en année à la suite de divers changements de l'économie. Un phénomène de plus en plus marqué dans notre société est la transition de notre économie vers une économie du savoir. Cette évolution entraîne des exigences pointues relativement aux compétences des personnes en emploi. Les employeurs demandent un niveau de scolarité de plus en plus élevé. Les emplois pour les personnes faiblement qualifiées se font plus rares et les emplois hautement qualifiés, plus nombreux.

Cet article présente l'évolution du marché du travail en fonction du niveau de scolarité de 1990 à 2004[1]. Tout d'abord, il sera question de la création d'emplois et de la répartition de l'emploi selon quatre niveaux de scolarité : sans diplôme d'études secondaires, diplôme d'études secondaires, études postsecondaires[2] et diplôme universitaire[3]. Les taux de chômage et d'emploi seront ensuite étudiés pour les divers niveaux de scolarité tout en tenant compte de l'âge et du sexe.

Croissance de l'emploi

De 1990 à 2004, la croissance générale de l'emploi a été de 17,4 %. Celle-ci a surtout bénéficié aux femmes (27,1 %), les hommes affichant un taux de 10,0 %. Plus particulièrement, on constate que les travailleurs moins scolarisés (diplôme d'études secondaires et moins) subissent des pertes d'emploi non négligeables pendant la période étudiée, tandis que les travailleurs plus scolarisés connaissent des gains d'emploi qui se concrétisent surtout chez les universitaires (voir figure 1).

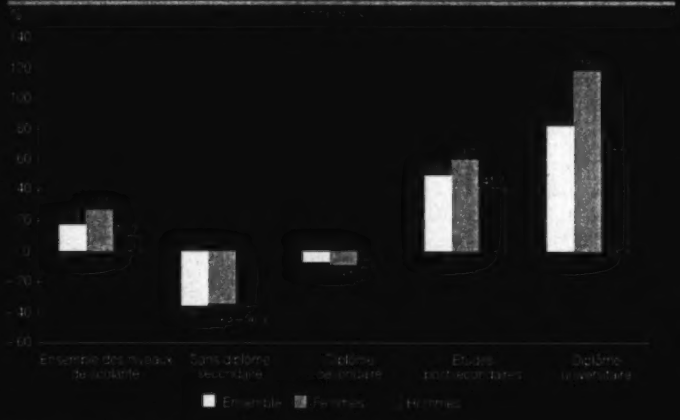
1. Les données relatives aux niveaux de scolarité sont disponibles dans l'*Enquête sur la population active* à partir de 1990.
2. Études postsecondaires partielles ou complétées.
3. Un diplôme de baccalauréat et plus.

Les personnes les plus touchées par un recul de l'emploi sont celles qui ne possèdent pas de diplôme d'études secondaires. En effet, elles perdent 331 400 emplois (– 35,9 %) pendant cette période. Ces pertes d'emploi surviennent tant chez les hommes que chez les femmes (– 36,9 % et – 34,3 % respectivement). Les travailleurs titulaires d'un diplôme d'études secondaires connaissent également une baisse de l'emploi, mais de manière beaucoup moins prononcée que ceux qui ne le sont pas. Dans ce groupe, ce sont les femmes (– 9,1 %) qui connaissent une diminution plus marquée que les hommes (– 5,7 %).

Pour leur part, les deux groupes les plus scolarisés (études postsecondaires et diplôme universitaire) affichent des taux de croissance de l'emploi relativement élevés. En effet, les travailleurs ayant un niveau d'études postsecondaires (complétées ou non) connaissent une croissance générale de 29,8 % (respectivement de + 39,7 % chez les femmes et de + 21,7 % chez les hommes). Ce sont les titulaires d'un diplôme universitaire qui connaissent la plus forte croissance (+ 82,3 %) et, une fois de plus, les femmes affichent le taux le plus élevé (+ 118,2 %), soit plus du double de celui des hommes (+ 57,7 %).

Figure 1

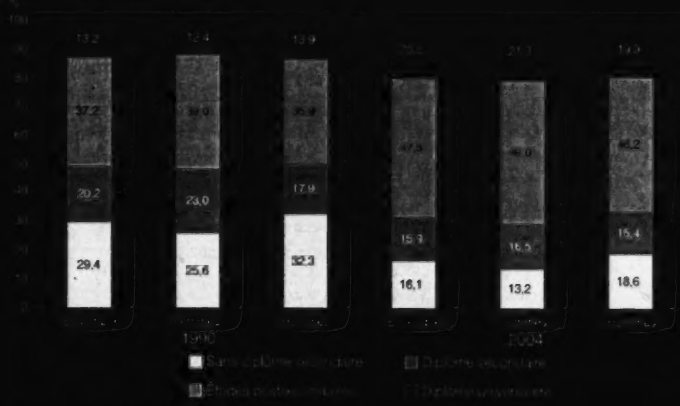
Taux de croissance de l'emploi selon le niveau de scolarité chez les femmes et chez les hommes, Québec, de 1990 à 2004



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Figure 2

Répartition de l'emploi total selon le niveau de scolarité et le sexe, Québec, de 1990 à 2004



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

À cause de la forte décroissance de l'emploi des personnes non titulaires d'un diplôme d'études secondaires, la proportion de cette catégorie diminue grandement par rapport à l'emploi total (voir figure 2). Elle passe de 29,4 % en 1990 à 16,1 % en 2004. La proportion des titulaires d'un diplôme d'études secondaires dans l'emploi total diminue également durant cette période, passant de 20,2 % à 15,9 %. En ce qui concerne les personnes ayant poursuivi des études postsecondaires et les diplômés universitaires, la croissance de l'emploi a eu pour effet d'augmenter leur proportion dans l'emploi total. Celle des travailleurs ayant un niveau d'études postsecondaires passe de 37,2 % à 47,5 % et celle des diplômés universitaires, de 13,2 % à 20,5 %.

On remarque également que le ratio des femmes diplômées universitaires par rapport à l'ensemble de l'emploi féminin (21,3 %) dépasse en 2004 la proportion des hommes diplômés universitaires par rapport à l'ensemble de l'emploi masculin (19,9 %). Cette situation est à l'inverse de celle de 1990 où la proportion des femmes diplômées universitaires en emploi était inférieure à celle de leurs homologues masculins. De plus, les femmes ayant poursuivi des études de niveau postsecondaire ou ayant obtenu un diplôme d'études secondaires sont proportionnellement plus nombreuses en emploi que les hommes, que ce soit en 1990 ou en 2004. Quant aux travailleurs possédant moins qu'un diplôme de niveau secondaire, les hommes présentent une proportion plus élevée que les femmes, tant en 1990 qu'en 2004. Pour cette dernière année, la proportion est de 18,6 % chez les hommes par rapport à 13,2 % chez les femmes.

Évolution du taux de chômage

Le taux de chômage diffère grandement selon les divers niveaux de scolarité, mais il demeure que plus le niveau de scolarité est élevé, plus le taux de chômage est faible. De manière générale, les taux de chômage de tous les niveaux de scolarité connaissent de fortes augmentations au moment de la récession des années 1990. Les sommets sont atteints en 1993 et les taux n'atteignent de nouveau leur niveau d'avant la récession qu'vers la fin de la décennie (voir figure 3).

Les personnes non titulaires d'un diplôme d'études secondaires ont le taux de chômage le plus élevé durant toute la période couverte. Elles sont aussi les plus éprouvées pendant la récession du début des années 1990. De 1990 à 1993, le taux de chômage de ce groupe augmente, passant de 14,9 %, niveau le plus bas de la période, à un sommet de 19,3 % (+ 4,4 points de pourcentage). Durant les années suivantes, le taux diminue mais il se maintient toujours au-dessus de la barre de 15 %. En 2004, il se situe à 15,2 %.

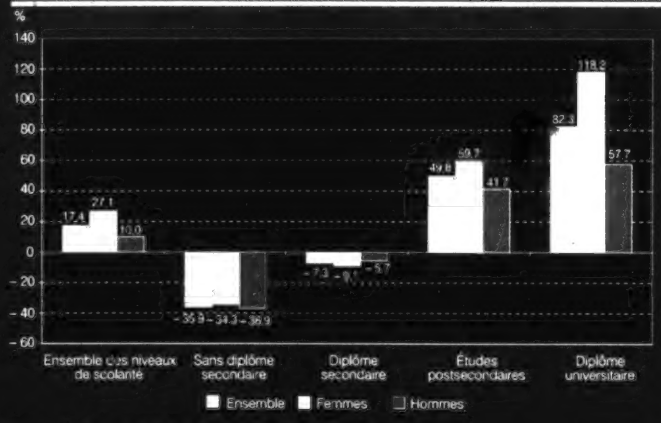
Le taux de chômage des diplômés d'études secondaires est plus faible en moyenne de 4,2 points de pourcentage que celui des personnes qui ne le sont pas. Au début des années 1990, cet écart est plus faible (en 1990, il est de 4,7 points de pourcentage), mais il augmente au cours des années pour se situer à 7,0 points

Les personnes les plus touchées par un recul de l'emploi sont celles qui ne possèdent pas de diplôme d'études secondaires. En effet, elles perdent 331 400 emplois (– 35,9 %) pendant cette période. Ces pertes d'emploi surviennent tant chez les hommes que chez les femmes (– 36,9 % et – 34,3 % respectivement). Les travailleurs titulaires d'un diplôme d'études secondaires connaissent également une baisse de l'emploi, mais de manière beaucoup moins prononcée que ceux qui ne le sont pas. Dans ce groupe, ce sont les femmes (– 9,1 %) qui connaissent une diminution plus marquée que les hommes (– 5,7 %).

Pour leur part, les deux groupes les plus scolarisés (études postsecondaires et diplôme universitaire) affichent des taux de croissance de l'emploi relativement élevés. En effet, les travailleurs ayant un niveau d'études postsecondaires (complétées ou non) connaissent une croissance générale de 49,8 % (respectivement de + 59,7 % chez les femmes et de + 41,7 % chez les hommes). Ce sont les titulaires d'un diplôme universitaire qui connaissent la plus forte croissance (+ 82,3 %) et, une fois de plus, les femmes affichent le taux le plus élevé (+ 118,2 %), soit plus du double de celui des hommes (+ 57,7 %).

Figure 1

Taux de croissance de l'emploi selon le niveau de scolarité chez les femmes et chez les hommes, Québec, de 1990 à 2004

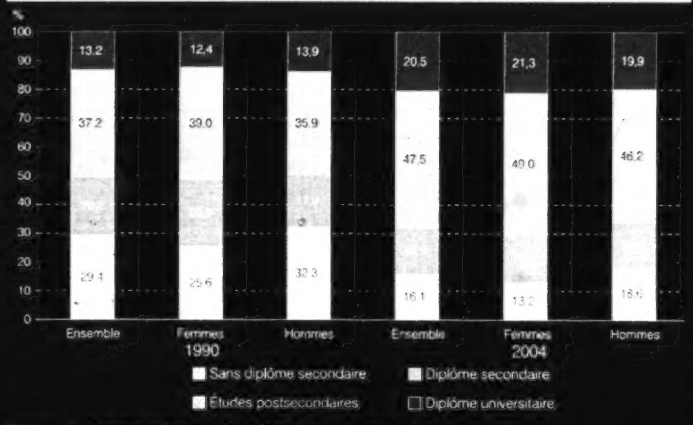


Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Figure 2

Répartition de l'emploi total selon le niveau de scolarité et le sexe, Québec, de 1990 à 2004



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

À cause de la forte décroissance de l'emploi des personnes non titulaires d'un diplôme d'études secondaires, la proportion de cette catégorie diminue grandement par rapport à l'emploi total (voir figure 2). Elle passe de 29,4 % en 1990 à 16,1 % en 2004. La proportion des titulaires d'un diplôme d'études secondaires dans l'emploi total diminue également durant cette période, passant de 20,2 % à 15,9 %. En ce qui concerne les personnes ayant poursuivi des études postsecondaires et les diplômés universitaires, la croissance de l'emploi a eu pour effet d'augmenter leur proportion dans l'emploi total. Celle des travailleurs ayant un niveau d'études postsecondaires passe de 37,2 % à 47,5 % et celle des diplômés universitaires, de 13,2 % à 20,5 %.

On remarque également que le ratio des femmes diplômées universitaires par rapport à l'ensemble de l'emploi féminin (21,3 %) dépasse en 2004 la proportion des hommes diplômés universitaires par rapport à l'ensemble de l'emploi masculin (19,9 %). Cette situation est à l'inverse de celle de 1990 où la proportion des femmes diplômées universitaires en emploi était inférieure à celle de leurs homologues masculins. De plus, les femmes ayant poursuivi des études de niveau postsecondaire ou ayant obtenu un diplôme d'études secondaires sont proportionnellement plus nombreuses en emploi que les hommes, que ce soit en 1990 ou en 2004. Quant aux travailleurs possédant moins qu'un diplôme de niveau secondaire, les hommes présentent une proportion plus élevée que les femmes, tant en 1990 qu'en 2004. Pour cette dernière année, la proportion est de 18,6 % chez les hommes par rapport à 13,2 % chez les femmes.

Évolution du taux de chômage

Le taux de chômage diffère grandement selon les divers niveaux de scolarité; mais il demeure que plus le niveau de scolarité est élevé, plus le taux de chômage est faible. De manière générale, les taux de chômage de tous les niveaux de scolarité connaissent de fortes augmentations au moment de la récession des années 1990. Les sommets sont atteints en 1993 et les taux n'atteignent de nouveau leur niveau d'avant la récession que vers la fin de la décennie (voir figure 3).

Les personnes non titulaires d'un diplôme d'études secondaires ont le taux de chômage le plus élevé durant toute la période couverte. Elles sont aussi les plus éprouvées pendant la récession du début des années 1990. De 1990 à 1993, le taux de chômage de ce groupe augmente, passant de 14,9 %, niveau le plus bas de la période, à un sommet de 19,3 % (+ 4,4 points de pourcentage). Durant les années suivantes, le taux diminue, mais il se maintient toujours au-dessus de la barre de 15 %. En 2004, il se situe à 15,2 %.

Le taux de chômage des diplômés d'études secondaires est plus faible en moyenne de 6,2 points de pourcentage que celui des personnes qui ne le sont pas. Au début des années 1990, cet écart est plus faible (en 1990, il est de 4,7 points de pourcentage), mais il augmente au cours des années pour se situer à 7,0 points

de pourcentage en 2004. De 1990 à 1998, le taux de chômage pour ce niveau d'études est en moyenne de 11,9 %, affichant des valeurs plus élevées pendant la récession (13,1 % et 13,7 % respectivement en 1992 et en 1993). Il baisse à 9,6 % en 1999. De 2000 à 2004, le taux de chômage de ce groupe est sous la barre de 9 % et il se situe à 8,4 % en moyenne. On observe le niveau le plus bas en 2004, soit 8,2 %.

Par ailleurs, le taux de chômage est légèrement plus faible chez les travailleurs ayant un niveau d'études postsecondaires que chez les titulaires d'un diplôme d'études secondaires. L'écart moyen entre les deux groupes, durant la période étudiée, est de 1,3 point de pourcentage. De 1990 à 1998, le taux de chômage moyen pour ce groupe est de 10,3 %, avec un pic à 11,7 % en 1993 et un creux à 8,6 % en 1990. De 1999 à 2004, la moyenne est nettement plus faible, soit de 7,7 %, et le taux le plus bas est enregistré en 2000 et en 2004, à 7,2 %.

Chez les diplômés universitaires, le taux de chômage est le plus bas comparativement aux autres niveaux de scolarité, et ce, durant toute la période. Pendant la récession du début des années 1990, le taux de chômage augmente de 5,6 % en 1990 à 7,2 % en 1993, augmentation beaucoup plus faible que celle qu'on note chez les personnes moins scolarisées. De 1994 à 2000, les titulaires d'un diplôme universitaire connaissent une baisse de leur taux de chômage, qui se fixe au niveau le plus faible de la période en 2000, soit à 4,2 %. Par la suite, il augmente à nouveau et il se situe à 5,8 % en 2004, tandis que les taux de chômage des autres groupes se maintiennent.

Une analyse selon le sexe permet de constater qu'en 1990, les hommes ont des taux de chômage plus faibles que les femmes pour chaque niveau de scolarité (voir figure 4). Les hommes les moins scolarisés s'en sortent mieux que les femmes de ce même groupe également en 2004. En effet, le taux de chômage des hommes non titulaires d'un diplôme d'études secondaires en 2004 est de 14,9 % comparativement à 15,7 % chez les femmes. Par contre, en 2004, les femmes affichent des taux de chômage plus faibles que les hommes pour les deux niveaux suivants : diplôme d'études secondaires et études postsecondaires. Pour ce qui est des diplômés universitaires, les hommes et les femmes affichent le même taux de chômage en 2004, soit 5,8 %.

En analysant le taux de chômage par groupe d'âge en 1990 (voir tableau 1), on remarque que, pour chaque niveau de scolarité, le taux de chômage diminue à mesure qu'on progresse dans les tranches d'âge. Tel est également le cas, mais dans une moindre mesure, en 2004. Cette situation est certainement due au fait que les personnes gagnent de l'expérience avec l'âge, outil précieux quand vient le temps de trouver un emploi. Les tranches d'âge ont été définies de manière à bien cerner divers éléments soit : l'adaptation sur le marché du travail des jeunes (25-29 ans)[4] qui viennent de terminer leurs études et qui n'ont pas beaucoup d'années d'expérience ; l'évolution de ceux qui sont plus âgés et qui cumulent des années d'expérience (30-44 ans et 45-54 ans) ; la situation des travailleurs au seuil de la retraite (55-64 ans).

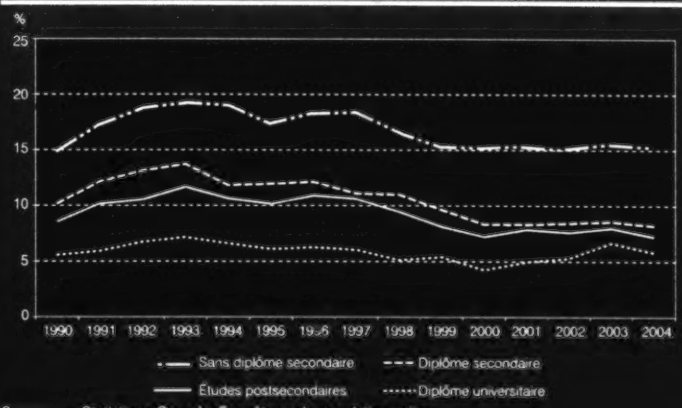
Ainsi, les jeunes les moins scolarisés affichent le taux de chômage le plus élevé, et ce, tant en 1990 qu'en 2004. Dans ce groupe (25-29 ans sans diplôme d'études secondaires), le taux de chômage passe de 18,8 % en 1990 à 19,4 % en 2004. Pour ce même niveau de scolarité, les personnes plus âgées affichent les taux de chômage les plus faibles. Par contre, bien qu'ils soient plus faibles, les taux des 45-54 ans et des 55-64 ans sont quand même plus élevés que la moyenne des taux de chômage pour ces groupes d'âge pendant la période étudiée. En 2004, les taux de chômage sont respectivement, pour ces deux tranches d'âge, de 10,4 % et de 10,8 % (les moyennes respectives étant de 6,4 % et de 7,6 %).

Quant aux travailleurs titulaires d'un diplôme d'études secondaires, le taux de chômage se situe, dans la majorité des cas, légèrement en dessous de la moyenne par groupe d'âge. En 1990, ce sont les 55-64 ans qui enregistrent le taux de chômage le plus bas pour ce niveau de scolarité (6,6 %), tandis qu'en 2004, ce sont les 45-54 ans (5,8 %).

Chez les travailleurs ayant un niveau d'études postsecondaires, le taux de

Figure 3

Taux de chômage selon le niveau de scolarité, Québec, de 1990 à 2004

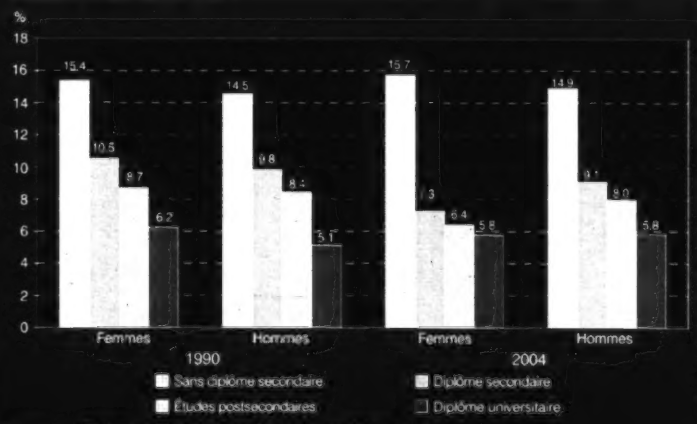


Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Figure 4

Taux de chômage selon le niveau de scolarité et le sexe, Québec, de 1990 à 2004



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

4. Le groupe des 15-24 ans n'est pas étudié dans cet article, puisque nous voulions éliminer le plus possible les personnes aux études, que ce soit à temps plein ou à temps partiel.

Tableau 1

Taux de chômage selon le niveau de scolarité et les tranches d'âge, Québec, 1990 et 2004

	1990				2004			
	25 29 ans	30 44 ans	45 54 ans	55 64 ans	25 29 ans	30 44 ans	45 54 ans	55 64 ans
	%							
Ensemble des niveaux de scolarité	11,4	9,3	9,1	8,7	8,5	7,7	6,4	7,6
Sans diplôme secondaire	18,8	14,0	12,8	10,3	19,4	15,5	10,4	10,8
Diplôme secondaire	10,8	9,2	7,7	6,6	7,9	8,1	5,8	7,4
Études postsecondaires	10,1	7,6	7,5	7,2	7,2	6,5	5,4	7,3
Diplôme universitaire	7,0	6,2	2,7[1]		7,7	5,9	4,6[1]	

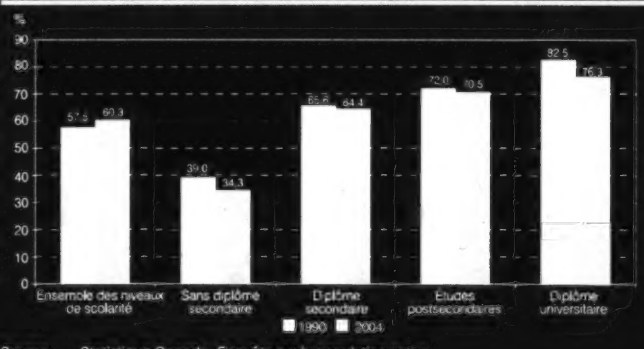
1. Les groupes d'âge des 45-54 ans et des 55-64 ans ont été regroupés chez les universitaires. Les données relatives à ces groupes pris séparément sont trop peu fiables pour être présentées.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

chômage est toujours inférieur à la moyenne de la période pour chacune des tranches d'âge, tant en 1990 qu'en 2004. En 1990, le taux de chômage chez les 25-29 ans est de 10,1 %, tandis qu'il est de 7,2 % chez les 55-64 ans. En 2004, le taux de chômage est semblable pour les travailleurs les plus jeunes et les plus âgés (7,2 % et 7,3 % respectivement). Ceux de 30 à 44 ans ont un taux de 6,5 %, tandis que les 45-54 ans affichent le taux le plus bas (5,4 %).

Figure 5

Taux d'emploi par niveau de scolarité, Québec, de 1990 à 2004



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Le taux de chômage des titulaires d'un diplôme universitaire est le plus faible par rapport aux autres niveaux de scolarité, peu importe le groupe d'âge. La situation observée pour tous les niveaux de scolarité se vérifie ici aussi. Les jeunes affichent des taux de 7,0 % et de 7,7 % en 1990 et en 2004 respectivement. Les travailleurs les plus âgés (45-64 ans)[5] montrent un faible taux de 2,7 % en 1990, tandis qu'il se fixait à 4,6 % en 2004.

Évolution du taux d'emploi

Tout comme le taux de chômage, le taux d'emploi diffère grandement d'un niveau de scolarité à l'autre. De manière générale, les personnes les plus scolarisées affichent les taux d'emploi les plus élevés, tant en 1990 qu'en 2004 (voir figure 5). On remarque également que le taux d'emploi pour chaque niveau de scolarité diminue de 1990 à 2004. À l'inverse, le taux d'emploi de l'ensemble des travailleurs connaît une augmentation entre 1990 (57,5 %) et 2004 (60,3 %). Cette hausse s'explique par les changements dans le temps du poids de chaque groupe de travailleurs dans l'emploi total. En effet, les moins scolarisés (qui connaissent donc les taux d'emploi les plus faibles) sont moins nombreux, tandis que la proportion des travailleurs les plus scolarisés (qui affichent donc les taux d'emploi les plus élevés) augmente.

Les baisses de taux d'emploi les plus importantes sont notées pour le niveau d'éducation le plus faible et le plus élevé. Dans le premier cas, le recul est de 4,7 points de pourcentage (de 39,0 % à 34,3 %), tandis que la baisse du taux d'emploi des universitaires est de 6,2 points de pourcentage, soit de 82,5 % en 1990 à 76,3 % en 2004.

5. Les groupes d'âge des 45-54 ans et 55-64 ans ont été regroupés pour les universitaires puisque les données pour ces groupes pris séparément sont trop peu fiables pour être présentées.

Vient de paraître

En mai dernier, l'Institut de la statistique du Québec a diffusé son rapport intitulé *Les régimes complémentaires de retraite : concepts et données générales*. Ce document a pour objectif de présenter les notions de base essentielles à la compréhension des régimes de retraite créés en entreprise et de leur encadrement. Cette publication dresse notamment le portrait du système public canadien de remplacement du revenu à la retraite et présente les différents aspects législatifs, administratifs et financiers des régimes de retraite. Le portrait des régimes de retraite est complété par des données statistiques provenant de la Régie des rentes du Québec et de Statistique Canada. Ces données (ex. type de régime, nombre de participants, gardien de valeurs) concernent les régimes ayant au moins un participant québécois.

La réalisation de ce rapport constitue la première étape du projet de révision des approches méthodologiques concernant les régimes complémentaires de retraite. Dans ce projet, qui s'échelonnera sur plusieurs années, l'Institut veut examiner différentes approches à utiliser dans ses travaux sur la rémunération globale afin de mieux refléter la valeur d'un régime de retraite. Au cours de la prochaine année, un deuxième document complétera la première étape de ce projet. Il y sera question des fluctuations des cotisations annuelles des employeurs offrant un régime de retraite à prestations déterminées.

L'Institut vous invite à consulter le document *Les régimes complémentaires de retraite : concepts et données générales* sur son site Web à l'adresse suivante : www.stat.gouv.qc.ca.

Situation comparative des employés rémunérés au salaire minimum[1] entre 1997 et 2004, selon diverses caractéristiques

Sandra Gagnon, analyste en travail et rémunération

Le 1er mai 2005, le gouvernement du Québec a augmenté le taux général du salaire minimum à 7,60 $/heure, soit une hausse de 0,15 $/heure. L'analyse de la rémunération hebdomadaire moyenne des employés rémunérés au taux du salaire minimum fournit un éclairage différent sur la situation socioéconomique de cette catégorie de travailleurs. Cette rémunération varie en fonction de deux éléments, soit le taux du salaire minimum et le nombre moyen d'heures habituellement travaillées.

Cet article a pour objectif de dresser un bref portrait des employés rémunérés selon le taux du salaire minimum, et d'analyser l'évolution de leur rémunération hebdomadaire moyenne entre 1997 et 2004. Le tableau 1 fait état du nombre et de la fréquence d'employés de cette catégorie, du nombre moyen des heures travaillées par semaine ainsi que de leur rémunération hebdomadaire moyenne. Le tableau 2 présente, pour sa part, l'évolution du taux du salaire minimum selon chaque province canadienne.

Au Québec, entre 1997 et 2004, la fréquence des travailleurs au salaire minimum a diminué. En effet, 4,4 % de tous les employés sont rémunérés au taux du salaire minimum en 2004, comparativement à 6,4 % en 1997. Ce recul résulte de l'effet combiné de la diminution du nombre d'employés au salaire minimum, qui passe de 169 700 en 1997 à 140 200 en 2004, et d'une hausse du nombre d'employés dans leur ensemble (de 2 672 400 en 1997 à 3 201 600 en 2004).

Entre 1997 et 2004, la rémunération hebdomadaire moyenne des employés au salaire minimum[2] est plutôt stable, ne variant que de – 0,5 % (voir tableau 1). Pourtant, sur la période, le taux du salaire minimum a augmenté de 0,75 $/h ou 11,2 %, passant de 6,70 $/h en janvier 1997 à 7,45 $/h au 1er mai 2004 (voir tableau 2). Le recul noté sur le plan de la rémunération hebdomadaire s'explique donc par une diminution du nombre moyen d'heures travaillées par les employés au salaire minimum. En effet, ceux-ci ne travaillent en moyenne que 25,0 heures par semaine en 2004, comparativement à 28,1 heures en 1997.

D'ailleurs, peu importe la caractéristique analysée, la fréquence du travail au salaire minimum et le nombre moyen d'heures travaillées par semaine (à l'exception du temps partiel) diminuent entre 1997 et 2004.

L'analyse selon le sexe montre que le travail au salaire minimum est plus fréquent chez les femmes que chez les hommes, soit 8,2 % contre 4,8 % en 1997 et 5,5 % contre 3,3 % en 2004. Tant en 1997 qu'en 2004, les femmes représentent un peu plus de 6 personnes au salaire minimum sur 10, tandis qu'elles constituent moins de la moitié de l'ensemble des employés. Entre 1997 et 2004, seule la rémunération hebdomadaire moyenne des hommes au salaire minimum a diminué (– 4,6 %), alors que celle des femmes a augmenté (– 2,7 %). L'augmentation du taux du salaire minimum est en effet plus importante que la baisse observée quant au nombre d'heures travaillées (– 8,3 %) chez ces dernières, ce qui n'est pas le cas de leurs homologues masculins. Cependant, le niveau de la rémunération hebdomadaire moyenne des hommes (178,20 $) demeure supérieur à celui des femmes (167,40 $) en 2004, puisque les hommes travaillent en moyenne 2,1 heures de plus par semaine. L'écart s'est toutefois amoindri comparativement à 1997 (écart de 4,3 heures).

Le travail au salaire minimum est plus fréquent chez les jeunes (en 2004, 16,1 % des employés de 15 à 24 ans sont au salaire minimum) que chez les travailleurs âgés de 25 ans et plus (2,0 % en 2004). En 1997, un peu plus de la moitié des employés au salaire minimum étaient âgés de 15 à 24 ans. Cette proportion augmente à environ 6 sur 10 en 2004. Pourtant, ce groupe d'âge ne constitue qu'environ 16 % de l'ensemble des employés. Chez les travailleurs de 15 à 24 ans, le nombre moyen d'heures hebdomadaires n'a diminué que de 4,4 % sur la période, tandis que la baisse est de 10,6 % chez les travailleurs plus âgés. Les jeunes voient donc leur rémunération hebdomadaire moyenne augmenter de 5,2 % sur la même période, tandis que celle des travailleurs âgés de 25 ans et plus est quasi inchangée, la baisse des heures étant contrebalancée par la hausse du taux horaire minimum. Tant en 1997 qu'en 2004, les travailleurs au salaire minimum âgés de 25 ans et plus ont une rémunération hebdomadaire supérieure à celle de leurs homologues plus jeunes, puisque les premiers travaillent davantage (8,9 heures de plus en 2004 et 11,5 heures de plus en 1997). Il faut dire que les jeunes travailleurs sont beaucoup plus présents dans l'emploi à temps partiel, parce qu'ils concilient souvent travail et études.

Les travailleurs dont le niveau de scolarité est égal ou inférieur au diplôme d'études secondaires travaillent plus souvent au salaire minimum que ceux qui ont terminé des études postsecondaires et plus, soit 8,2 % contre 5,3 % en 1997, et 6,5 % contre 3,4 % en 2004. La diminution du nombre moyen d'heures travaillées est plus forte chez les travailleurs au salaire minimum qui sont moins scolarisés, ce qui occasionne un recul de leur rémunération hebdomadaire moyenne. La rémunération est toutefois en hausse chez les plus scolarisés.

L'analyse selon le régime de travail révèle que le travail au salaire minimum est plus fréquent chez les employés à temps partiel, 14,2 % d'entre eux étant rémunérés selon le taux du salaire minimum en 2004, contre seulement 2,2 % des employés à temps plein. En 1997, près de la moitié des employés au salaire minimum travaillaient à temps partiel. En 2004, cette part augmente à environ 6 sur 10. La rémunération hebdomadaire moyenne des employés à temps partiel a augmenté de 16,7 % entre 1997 et 2004, puisque l'effet de la hausse de 0,7 heure de travail par semaine s'ajoute à celui de la hausse du taux du salaire minimum. Il va de soi que la rémunération hebdomadaire des employés à temps plein est supérieure (plus du double, tant en 1997 qu'en 2004) à celle des employés à temps partiel. En 2004, les employés à temps plein travaillent en moyenne 38,3 heures par semaine comparativement à 15,8 heures chez les travailleurs à temps partiel.

Le tableau 1 montre également que, pour les deux années analysées, les travailleurs les plus susceptibles d'être rémunérés selon le taux du salaire minimum sont ceux

1. Les employés rémunérés au salaire minimum sont ceux dont le taux horaire est égal ou, dans le cas notamment des salariés au pourboire, inférieur au taux du salaire minimum en vigueur.
2. La rémunération hebdomadaire moyenne est calculée en fonction du taux du salaire minimum pondéré, c'est-à-dire le résultat de la moyenne du taux général du salaire minimum des 12 mois de l'année. Il tient donc compte des changements susceptibles de survenir durant l'année civile.

dont la durée de l'emploi est inférieure à une année (11,4 % des employés dans cette situation sont au salaire minimum en 2004), les non-syndiqués (6,6 % en 2004), les employés dans les entreprises de moins de 20 employés (8,2 % en 2004) et ceux qui œuvrent dans le secteur du commerce de détail et dans celui de l'hébergement et des services de restauration (respectivement 12,1 % et 17,9 % en 2004). La rémunération hebdomadaire moyenne de ces travailleurs est généralement en hausse entre 1997 et 2004, à l'exception de ceux du secteur de l'hébergement et des services de restauration. La seule hausse de rémunération dépassant 1,0 % est notée pour les employés des entreprises de moins de 20 employés (+ 2,1 %).

D'autres résultats concernant la rémunération au taux du salaire minimum seront disponibles dans le deuxième numéro de l'*Annuaire québécois des statistiques du travail*. Ce numéro, qui devrait paraître à la fin de l'été 2005, présentera un portrait historique des conditions et de la dynamique du travail.

Tableau 1

Effectif et fréquence des employés rémunérés au taux horaire minimum, heures hebdomadaires moyennes travaillées et rémunération hebdomadaire moyenne, selon diverses caractéristiques, Québec, 1997 et 2004

	Employés au salaire minimum			réquence[1]		eures hebdomadaires moyennes		émunération hebdomadaire moyenne[2]		
	199	2004	ariation	199	2004	199	2004	199	2004	ariation
			%	%		n		$		%
Ensemble	169,7	140,2	– 17,4	6,4	4,4	28,1	25,0	172,4	171,6	– 0,5
Homme	67,2	54,7	– 18,6	4,8	3,3	30,7	26,3	186,7	178,2	– 4,6
Femme	102,5	85,6	– 16,5	8,2	5,5	26,4	24,2	163,0	167,4	2,7
15 à 24 ans	88,2	86,7	– 1,7	21,7	16,1	22,6	21,6	146,8	154,4	5,2
25 ans et plus	81,5	53,6	– 34,2	3,6	2,0	34,1	30,5	200,1	199,5	– 0,3
Diplôme second. ou moins	81,1	66,5	– 18,0	8,2	6,5	28,7	24,8	175,8	170,7	– 2,9
Postsecondaires ou plus	88,6	73,7	– 16,8	5,3	3,4	27,6	25,2	169,3	172,5	1,9
Temps plein	88,4	57,3	– 35,2	4,0	2,2	40,1	38,3	241,9	256,2	5,9
Temps partiel	81,4	83,0	2,0	17,0	14,2	15,1	15,8	97,0	113,2	16,7
Permanent	127,3	98,4	– 22,7	5,5	3,6	29,9	26,3	182,1	179,9	– 1,2
Temporaire	42,5	41,9	– 1,4	12,1	9,6	22,7	22,0	143,5	152,2	6,1
Durée de l'emploi										
Moins de 12 mois	75,9	74,9	– 1,3	13,7	11,4	25,4	22,6	160,3	161,6	0,8
1 an à 3 ans	57,7	42,6	– 26,2	9,5	5,0	27,2	25,4	169,6	170,5	0,5
4 ans et plus	36,1	22,8	– 36,8	2,4	1,3	35,3	32,2	202,3	206,6	2,1
Syndiqué	15,0	13,8	– 8,0	1,4	1,1	31,9	24,9	194,4	174,7	– 10,1
Non syndiqué	154,7	126,4	– 18,3	9,8	6,6	27,7	25,0	170,3	171,3	0,6
Moins de 20 employés	108,7	83,7	– 23,0	12,3	8,2	27,1	24,6	164,8	168,3	2,1
Entre 20 et 99 employés	43,0	44,7	4,0	5,3	4,3	28,1	24,8	175,7	171,5	– 2,4
Entre 100 et 500 employés	13,8	8,9	– 35,5	2,3	1,3	33,8	27,1	209,3	187,8	– 10,3
Plus de 500 employés	4,2	3,0	– 28,6	1,1	0,6	36,0	34,3	213,2	219,6	3,0
Commerce de détail	45,5	51,0	12,1	13,4	12,1	24,6	22,0	157,9	159,4	1,0
Héberg. et serv. restauration	38,9	34,0	– 12,6	22,9	17,9	25,2	22,1	157,8	156,6	– 0,7
Autres secteurs	85,4	55,3	– 35,2	3,9	2,1	31,3	29,5	186,8	192,1	2,8

Note : en raison de l'arrondissement des données, le total ne correspond pas toujours à la somme des parties.

1. La fréquence exprime la proportion d'employés rémunérés selon le salaire minimum par rapport à l'ensemble des employés du groupe correspondant.
2. La rémunération hebdomadaire moyenne est calculée en fonction du taux du salaire minimum pondéré, c'est-à-dire le résultat de la moyenne du taux général du salaire minimum des douze mois de l'année. Il tient donc compte des changements susceptibles de survenir durant l'année civile.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, et Commission des normes du travail du Québec.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Tableau 2

Évolution des taux du salaire minimums sur une base horaire au Canada pour les travailleurs adultes, selon la juridiction, de 1997 à 2005, et prévisions pour les années 2006 et 2007

		T N		N	N	uébec	ntario	anitoba	Sas	Alberta	C
						$					
Janvier	1997	5,00	5,15	5,35	5,50	6,70	6,85	5,40	5,60	5,00	7,00
Février	1997	5,00	5,15	5,50	5,50	6,70	6,85	5,40	5,60	5,00	7,00
Avril	1997	5,25	5,15	5,50	5,50	6,70	6,85	5,40	5,60	5,00	7,00
Septembre	1997	5,25	5,40	5,50	5,50	6,70	6,85	5,40	5,60	5,00	7,00
Octobre	1997	5,25	5,40	5,50	5,50	6,80	6,85	5,40	5,60	5,00	7,00
Avril	1998	5,25	5,40	5,50	5,50	6,80	6,85	5,40	5,60	5,00	7,15
Octobre	1998	5,25	5,40	5,50	5,50	6,90	6,85	5,40	5,60	5,40	7,15
Janvier	1999	5,25	5,40	5,50	5,50	6,90	6,85	5,40	6,00	5,40	7,15
Avril	1999	5,25	5,40	5,50	5,50	6,90	6,85	6,00	6,00	5,65	7,15
Octobre	1999	5,50	5,40	5,60	5,50	6,90	6,85	6,00	6,00	5,90	7,15
Janvier	2000	5,50	5,60	5,60	5,75	6,90	6,85	6,00	6,00	5,90	7,15
Octobre	2000	5,50	5,60	5,70	5,75	6,90	6,85	6,00	6,00	5,90	7,15
Novembre	2000	5,50	5,60	5,70	5,75	6,90	6,85	6,00	6,00	5,90	7,60
Janvier	2001	5,50	5,80	5,70	5,75	6,90	6,85	6,00	6,00	5,90	7,60
Février	2001	5,50	5,80	5,70	5,75	7,00	6,85	6,00	6,00	5,90	7,60
Avril	2001	5,50	5,80	5,70	5,75	7,00	6,85	6,25	6,00	5,90	7,60
Juillet	2001	5,50	5,80	5,70	5,90	7,00	6,85	6,25	6,00	5,90	7,60
Octobre	2001	5,50	5,80	5,80	5,90	7,00	6,85	6,25	6,00	5,90	7,60
Novembre	2001	5,50	5,80	5,80	5,90	7,00	6,85	6,25	6,00	5,90	8,00
Janvier	2002	5,50	6,00	5,80	5,90	7,00	6,85	6,25	6,00	5,90	8,00
Avril	2002	5,50	6,00	5,80	5,90	7,00	6,85	6,50	6,00	5,90	8,00
Mai	2002	5,75	6,00	5,80	5,90	7,00	6,85	6,50	6,35	5,90	8,00
Août	2002	5,75	6,00	5,80	6,00	7,00	6,85	6,50	6,35	5,90	8,00
Octobre	2002	5,75	6,00	6,00	6,00	7,20	6,85	6,50	6,35	5,90	8,00
Novembre	2002	6,00	6,00	6,00	6,00	7,20	6,85	6,50	6,65	5,90	8,00
Janvier	2003	6,00	6,25	6,00	6,00	7,20	6,85	6,50	6,65	5,90	8,00
Février	2003	6,00	6,25	6,00	6,00	7,30	6,85	6,50	6,65	5,90	8,00
Avril	2003	6,00	6,25	6,00	6,00	7,30	6,85	6,75	6,65	5,90	8,00
Octobre	2003	6,00	6,25	6,25	6,00	7,30	6,85	6,75	6,65	5,90	8,00
Janvier	2004	6,00	6,50	6,25	6,20	7,30	6,85	6,75	6,65	5,90	8,00
Février	2004	6,00	6,50	6,25	6,20	7,30	7,15	6,75	6,65	5,90	8,00
Avril	2004	6,00	6,50	6,50	6,20	7,30	7,15	7,00	6,65	5,90	8,00
Mai	2004	6,00	6,50	6,50	6,20	7,45	7,15	7,00	6,65	5,90	8,00
Janvier	2005	6,00	6,80	6,50	6,30	7,45	7,15	7,00	6,65	5,90	8,00
Février	2005	6,00	6,80	6,50	6,30	7,45	7,45	7,00	6,65	5,90	8,00
Avril	2005	6,00	6,80	6,50	6,30	7,45	7,45	7,25	6,65	5,90	8,00
Mai	2005	6,00	6,80	6,50	6,30	7,60	7,45	7,25	6,65	5,90	8,00
Juin	2005	6,25	6,80	6,50	6,30	7,60	7,45	7,25	6,65	5,90	8,00
révisions pour 2005, 2006 et 200 (selon les disponibilités)											
Septembre	2005	6,25			6,30		7,45			7,00	
Janvier	2006	6,50			6,40		7,45				
Février	2006	6,50			6,40		7,75				
Juin	2006	6,75			6,40		7,75				
Janvier	2007	7,00			6,60		7,75				
Février	2007						8,00				
Écart juin 05 - janv. 97		1,25	1,65	1,15	0,80	0,90	0,60	1,85	1,05	0,90	1,00

.. Donnée non disponible

Source : Ressources humaines et développement des compétences du Canada

Traitement : Institut de la statistique du Québec

La croissance salariale au Québec en 2003 et en 2004 chez les employés syndiqués du secteur privé

Ann Doucet, analyste en rémunération

La rémunération est un enjeu stratégique pour les entreprises. Les augmentations salariales octroyées annuellement le sont aussi. Cet article dresse un portrait de la croissance salariale consentie dans les conventions collectives du secteur privé. L'analyse est présentée sous plusieurs angles. La première partie permet de faire le lien entre la taille de l'unité d'accréditation et la croissance salariale; la seconde partie propose des résultats selon deux groupes d'employés, soit les cols bleus et les cols blancs. Enfin, on présente la ventilation selon la durée des clauses des conventions collectives.

Seule la situation du secteur privé est analysée, puisque la majorité des conventions collectives des secteurs public et parapublic sont venues à échéance, et que les négociations pour les renouveler sont en cours.

La croissance salariale dans le secteur privé selon le nombre de salariés couverts par la convention collective

Cette section présente la croissance salariale dans le secteur privé syndiqué, dans l'ensemble et selon la taille des unités d'accréditation. L'analyse porte sur les conventions en vigueur, d'une part, et sur les conventions selon leur date de signature, d'autre part.

La croissance salariale observée dans le secteur privé en 2003 et en 2004

Le tableau 1 présente la croissance nominale et réelle dans les conventions collectives du secteur privé qui sont en vigueur en 2003 et en 2004, selon le nombre de salariés couverts par ces ententes. L'analyse de la croissance en vigueur fournit de l'information sur les augmentations accordées par les conventions collectives pour une année donnée, sans égard au moment où ces ententes ont été signées. En tenant compte de la croissance de l'indice des prix à la consommation (IPC), elle permet également de tirer des conclusions quant à la croissance réelle.

Tableau 1
Croissance nominale et réelle en vigueur au Québec selon le nombre de salariés couverts par la convention collective, secteur privé, 2003 et 2004

	2003		2004	
	Croissance nominale	Croissance réelle	Croissance nominale	Croissance réelle
	%			
Moins de 200 employés[1]	2,4	– 0,1	2,4	0,5
200-499 employés	2,4	– 0,1	2,5	0,6
500-999 employés	2,5	0,0[2]	2,3	0,4
1 000 employés et plus	2,7	0,2	1,4	– 0,5
Ensemble du secteur privé	**2,5**	**0,0[2]**	**1,9**	**0,0[2]**
Croissance de l'IPC	2,5		1,9	

1. Ces conventions couvrent les salariés syndiqués appartenant à des unités de négociation de plus de 100 cols bleus, de plus de 50 cols blancs ou de ces deux critères pris en compte simultanément dans les conventions dites « mixtes », mais de moins de 200 employés au total.
2. Arrondissement d'une donnée située entre – 0,049 et 0,049.

Source : Ministère du Travail.

La croissance nominale dans l'ensemble du secteur privé a diminué en 2004 (1,9 %) par rapport à 2003 (2,5 %). Cette situation s'explique principalement par la présence de quatre conventions collectives en vigueur en 2004 dans le secteur de la construction[1]. En excluant ces quatre conventions, la croissance nominale en 2004 est de 2,5 %.

Malgré une baisse dans la croissance salariale observée, la croissance réelle demeure la même pour les deux années analysées, elle est nulle, c'est-à-dire que les salariés voient leur pouvoir d'achat demeurer stable, et ce, à cause de la croissance de l'IPC plus faible en 2004 qu'en 2003.

Plus de la moitié des salariés, tant en 2003 (56 %) qu'en 2004 (65 %), ont vu leur pouvoir d'achat demeurer stable ou augmenter, c'est-à-dire qu'ils ont reçu des augmentations égales ou supérieures à la croissance de l'IPC. Selon les conventions en vigueur, environ 44 % des salariés en 2003 et 35 % en 2004 voient leur pouvoir d'achat diminuer. En effet, en 2003, 5,3 % des salariés syndiqués du secteur privé sont touchés par un gel ou une baisse de salaire et 38,8 % reçoivent une augmentation inférieure à la croissance de l'IPC. En 2004, la proportion des gels passe à 24,6 %, puisque deux des quatre conventions en vigueur dans le secteur de la construction n'octroient aucune augmentation salariale à l'emploi modal[2]; les augmentations inférieures à la croissance de l'IPC touchent, pour leur part, 10,4 % des salariés. La diminution de la croissance de l'IPC d'une année à l'autre explique en partie ces différences.

Ces résultats sont basés sur 833 ententes en vigueur en 2003 et 712 ententes en vigueur en 2004 dans le secteur privé. La taille moyenne des unités d'accréditation est de 335 salariés dans les conventions en vigueur en 2003 et de 381 dans celles en vigueur en 2004.

La répartition des conventions s'organise ainsi, peu importe l'année analysée : plus de 90 % des conventions couvrent moins de 500 salariés. Les conventions collectives des moyennes (500-999 salariés) et des grandes (1 000 salariés et plus) unités d'accréditation représentent moins de 10 %

1. Quatre conventions du secteur de la construction ont été signées en 2004 et elles regroupent 79 905 salariés. Cela représente 29,2 % des salariés du secteur privé ayant une convention en vigueur en 2004 et 71,6 % de tous les salariés du secteur privé touchés par le renouvellement de leur convention en 2004. La croissance en vigueur en 2004 est de 0,6 % pour ces quatre conventions, ce taux s'explique par le fait que près des deux tiers des salariés visés sont touchés par un gel salarial. La croissance annuelle moyenne consentie par les ententes signées dans ce secteur en 2004 est de 1,9 %. Ces quatre conventions couvrent également 73,9 % des cols bleus dont la convention a été renouvelée en 2004 et 89,2 % des salariés du secteur privé dont les clauses salariales ont été signées en 2004 pour trois ans. Ainsi, les résultats présentés dans cet article seront nuancés, en excluant, lorsque cela est nécessaire, ces conventions collectives.
2. L'emploi modal est l'emploi où se trouvent le plus d'employés dans la convention collective. La croissance des taux est basée sur les augmentations consenties aux salariés appartenant à cet emploi.

de l'ensemble; cependant, elles couvrent plus de la moitié des salariés syndiqués du secteur privé pour lesquels une convention collective est en vigueur.

La croissance nominale montre peu de variation selon la taille de l'unité d'accréditation. Seule la croissance observée dans les conventions de 1 000 employés et plus en vigueur en 2004 se démarque des autres, soit seulement 1,4 %, tandis que le taux observé en 2003 est de 2,7 %. Les quatre ententes du secteur de la construction expliquent cet écart. Dans les autres strates, la croissance en vigueur se situe entre 2,3 % et 2,5 %.

Selon les conventions en vigueur en 2004, on observe des gains de pouvoir d'achat variant de 0,4 % à 0,6 % dans les unités d'accréditation de moins de 1 000 salariés, alors qu'on constate une perte de pouvoir d'achat de 0,5 % relativement aux unités de 1 000 personnes et plus. La croissance de l'IPC plus élevée en 2003 se traduit par une perte de pouvoir d'achat pour les salariés des unités d'accréditation de moins de 500 personnes (– 0,1 %). Le pouvoir d'achat des salariés des unités comptant entre 500 et 999 personnes demeure stable. Seuls les salariés des unités couvrant 1 000 employés et plus bénéficient d'un gain de pouvoir d'achat (0,2 %) en 2003.

La croissance salariale octroyée dans les conventions collectives du secteur privé signées en 2003 et 2004

En ce qui concerne les renouvellements intervenus en 2004, la taille moyenne des unités d'accréditation est de 684 salariés; en excluant les nouvelles ententes dans le secteur de la construction, la taille moyenne est de 207 salariés. En 2003, les conventions couvrent en moyenne 232 salariés.

La croissance salariale annuelle moyenne est de 2,2 % dans les conventions signées en 2004, plus faible que celle qu'on observe en ce qui concerne les ententes intervenues en 2003 (2,6 %). En ne tenant pas compte des quatre conventions signées dans le secteur de la construction, le taux de croissance moyen serait plus élevé dans les conventions signées en 2004, soit de 2,7 %.

Selon les conventions signées en 2004, 96,9 % des salariés syndiqués du secteur privé reçoivent des augmentations égales ou supérieures à 1,5 %, en hausse par rapport aux ententes signées en 2003 (88,8 %). Malgré cette progression, les augmentations salariales sont en moyenne moins élevées en 2004 qu'en 2003. En effet, en 2004, moins d'augmentations égales ou supérieures à 3 % ont été consenties (8,5 % contre 34,5 % en 2003), au profit des augmentations situées entre 1,5 % et 3,0 % (88,3 % contre 54,4 % en 2003). Par ailleurs, la proportion de gels ou de diminutions de salaire est en baisse, passant de 4,1 % des salariés dans les conventions signées en 2003 à 1,0 % dans celles qui ont été renouvelées en 2004; le nombre de conventions touchées par ces gels et ces baisses salariales demeure toutefois le même lors de ces deux années (4).

Tableau 2
Croissance salariale selon le nombre de salariés couverts, employés syndiqués du secteur privé, conventions collectives signées au Québec en 2003 et 2004

	2003		2004	
	Croissance salariale	Conventions	Croissance salariale	Conventions
	%	n	%	n
Moins de 200 employés[1]	2,7	115	2,7	96
200-499 employés	2,6	59	2,9	44
500-999 employés	2,8	14	2,1	7
1 000 employés et plus	2,0	4	2,0	5
Ensemble du secteur privé	2,6	192	2,2	152

1. Ces conventions couvrent les salariés syndiqués appartenant à des unités de négociation de plus de 100 cols bleus, de plus de 50 cols blancs ou de ces deux critères pris en compte simultanément dans les conventions dites « mixtes » mais de moins de 200 employés au total.

Source : Ministère du Travail.

Les sept conventions ratifiées en 2004 dans les unités d'accréditation comptant entre 500 et 999 employés octroient une croissance annuelle moyenne de 2,1 %, légèrement supérieure à celle qui a été consentie dans les unités d'au moins 1 000 salariés (2,0 %). Les salariés des unités d'accréditation de moins de 500 employés bénéficient, pour leur part, d'une croissance annuelle moyenne plus importante dans les conventions signées en 2004 que les salariés des autres groupes : 2,7 % pour les unités de moins de 200 employés et 2,9 % pour celles de 200 à 499 salariés. Bien qu'elles soient nombreuses (96 et 44 respectivement), ces conventions représentent au total moins du quart de l'effectif. Par ailleurs, il est intéressant de relever que tous les salariés obtenant une croissance annuelle moyenne supérieure ou égale à 6 % se rattachent à des unités d'accréditation de moins de 500 employés, tant dans les conventions signées en 2003 qu'en 2004.

Lorsqu'on compare les résultats de 2004 avec ceux de 2003, seuls les salariés compris dans les unités d'accréditation de 200 à 499 employés connaissent une hausse de leur croissance salariale (soit 2,9 % en 2004 par rapport à 2,6 % en 2003). Dans les unités de 500 à 999 employés, la différence est encore plus marquée entre les deux années, mais en sens inverse : la croissance est de 2,1 % en 2004 contre 2,8 % en 2003.

La croissance salariale chez les cols blancs et les cols bleus du secteur privé

Dans cette section, on effectue l'analyse des augmentations annuelles moyennes octroyées dans les conventions collectives signées dans le secteur privé en 2003 et en 2004, pour les cols blancs et les cols bleus. Les résultats sont présentés au tableau 3.

Chez les cols blancs, 43 conventions collectives ont été renouvelées en 2003 et 25 en 2004; ces ententes couvrent respectivement 6 734 et 3 601 salariés. Chez les cols bleus, les résultats sont basés sur 145 conventions signées en 2003 (représentant 36 096 employés) et 127 en 2004 (représentant 108 069 employés). Parmi les conventions collectives analysées ici[3], les ententes de cols bleus représentent 77,1 % des conventions signées en 2003 dans le secteur privé et couvrent 84,3 % de l'effectif. En 2004, 83,6 % des conventions renouvelées touchent des cols bleus; celles-ci représentent 96,8 % de l'effectif du secteur privé.

3. Les renouvellements des conventions mixtes, c'est-à-dire celles qui couvrent à la fois des cols bleus et des cols blancs, ne sont pas analysés dans cette section; ces conventions ne sont pas comptabilisées dans les totaux (nombre de conventions et de salariés) et les proportions. Seulement quatre conventions mixtes ont été renouvelées en 2003; elles regroupent 5,7 % de l'effectif. Aucune convention mixte n'a été signée dans le secteur privé en 2004.

Les cols blancs du secteur privé ont une croissance salariale supérieure à celle des cols bleus selon les renouvellements intervenus en 2004. Les cols blancs bénéficient d'une augmentation annuelle moyenne de 3,2 %, tandis que la croissance consentie aux cols bleus est de 2,1 %. Cependant, lorsqu'on exclut du résultat les quatre conventions du secteur de la construction, qui couvrent des cols bleus, la croissance moyenne octroyée par les conventions signées en 2004 est de 2,6 %.

On observe la situation contraire dans les ententes signées en 2003. En effet, le taux moyen d'augmentation annuelle est de 2,5 % chez les cols blancs, inférieur au taux de 2,8 % consenti aux cols bleus.

Tous les cols blancs visés par un renouvellement survenu en 2004 reçoivent des augmentations annuelles moyennes égales ou supérieures à 1,5 %. En 2003, cette proportion était de 86,3 %. Chez les cols bleus, ces augmentations touchent 96,8 % des salariés en 2004, en hausse par rapport aux conventions signées en 2003 (92,4 %).

Les conventions renouvelées en 2004 octroient à 2,2 % des cols bleus des augmentations annuelles moyennes inférieures à 1,5 %, tandis que 1,0 % subissent un gel ou une diminution de salaire. Les proportions sont plus élevées en 2003 (respectivement 6,1 % et 1,5 %). Chez les cols blancs, selon les ententes intervenues en 2003, 10,5 % des salariés ont une croissance annuelle moyenne inférieure à 1,5 %, et 3,2 % connaissent un gel ou une diminution de salaire.

La croissance salariale selon la durée des clauses salariales

Les données présentées dans les dernières lignes du tableau 3 permettent de mettre en parallèle la croissance salariale et la durée des clauses salariales[4] selon la date de renouvellement des conventions.

Tableau 3

Croissance salariale selon le groupe d'employés et la durée de la clause salariale, employés syndiqués du secteur privé, conventions collectives signées au Québec en 2003 et en 2004

	2003		2004	
	Croissance salariale	Conventions	Croissance salariale	Conventions
	%	n	%	n
Groupe d'employés[1]				
Cols blancs	2,5	43	3,2	25
Cols bleus	2,8	145	2,1	127
Durée de la clause salariale				
Moins de 3 ans	2,4	22	2,4	17
3 ans	2,8	37	2,0	41
Entre 3 et 5 ans	2,8	48	2,7	29
5 ans et plus	2,5	85	2,8	65

1. Les conventions collectives mixtes ne sont pas incluses dans ces résultats.

Source : Ministère du Travail.

Dans le secteur privé, la durée moyenne des clauses salariales est de 40 mois en 2004; elle est plus longue en 2003, soit de 52 mois. En excluant les ententes du secteur de la construction, la durée moyenne des clauses salariales des renouvellements intervenus en 2004 est de 50 mois.

Les clauses salariales de plus de 40 % des conventions ont été signées pour cinq ans et plus, tant en 2004 (65 des 152 ententes) qu'en 2003 (85 des 192 ententes). Ces conventions couvrent respectivement 11,0 % et 43,8 % de l'effectif. Parmi les autres renouvellements intervenus dans le secteur privé en 2004, 17 ont été signés pour moins de trois ans (11,2 % des conventions et 2,2 % de l'effectif), 41 ont été signés pour trois ans (27,0 % des conventions et 80,2 % de l'effectif, y compris les salariés de la construction) et 29 ont été ratifiés pour plus de trois ans mais moins de cinq ans (19,1 % des conventions et 6,5 % de l'effectif). En 2003, parmi les ententes signées dans le secteur privé québécois, 22 conventions (11,5 % des conventions) ont des clauses salariales d'une durée inférieure à trois ans. Ces ententes couvrent 8,2 % des salariés du secteur privé dont la convention a été renouvelée cette année-là. Trente-sept renouvellements (19,3 % des conventions) ont été signés pour trois ans (18,2 % des salariés), tandis que les 48 ententes (25 % des conventions) de plus de trois ans mais de moins de cinq ans couvrent 29,8 % des salariés.

Les clauses salariales de moins de trois ans affichent une croissance moyenne de 2,4 %, tant pour les règlements intervenus en 2003 que pour ceux de 2004. Le taux de croissance annuelle moyen consenti dans les conventions signées en 2004 pour une durée de trois ans (2,0 %) est inférieur aux autres taux. Toutefois, en excluant les quatre conventions du secteur de la construction, la croissance annuelle moyenne passe à 2,6 %. Dans les conventions renouvelées en 2004, les clauses signées pour une durée de trois à cinq ans consentent une croissance moyenne de 2,7 %. On remarque une augmentation de la croissance d'une année à l'autre pour les conventions de longue durée, tandis que le taux moyen passe de 2,5 % pour les conventions signées en 2003 à 2,8 % pour celles de 2004.

4. Dans certaines conventions, la durée de la clause n'est pas équivalente à celle de la convention. C'est le cas notamment de certaines conventions pour lesquelles les augmentations salariales sont négociées chaque année (récouverture seulement des clauses pécuniaires). Cependant, afin d'éviter des répétitions dans le texte, les expressions « durée de la clause salariale » et « durée de la convention » sont utilisées en tant que synonymes dans ce texte et font référence à la durée de la clause salariale.

Ce bulletin est conçu par la Direction du travail et de la rémunération de l'Institut.

Pour tout renseignement veuillez communiquer avec :

Sandra Gagnon
Direction du travail et de la rémunération
Institut de la statistique du Québec
1200, avenue McGill College, 4e étage
Montréal (Québec) H3B 4J8

Téléphone : (514) 876-4384, poste 6219
Télécopieur : (514) 876-1767
Courriel : flash-info.isq@stat.gouv.qc.ca

La version PDF de ce bulletin est diffusée sur le site Web de l'Institut, à l'adresse suivante : www.stat.gouv.qc.ca

Dépôt légal
Bibliothèque nationale du Canada
Bibliothèque nationale du Québec
2e trimestre 2005
ISSN 1492-1073

© Gouvernement du Québec

Institut de la statistique Québec